LES ÉVOLUTIONS DU CADRE NORMATIF DES CONTRATS DE FORMATION

JULIA DORMIDO ABRIL
MAÎTRESSE DE CONFÉRENCES EN DROIT DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE, UNIVERSITÉ DE SÉVILLE

Le cadre normatif applicable aux activités de formation organisées en alternance a connu une transformation profonde, du fait des modifications apportées, ces dernières années, à des dispositions centrales dans les domaines concernés : droit du travail et de l'emploi, formation professionnelle et formation universitaire.

Le décret-loi royal 32/2021 du 28 décembre relatif aux mesures urgentes pour la réforme du travail, la garantie de la stabilité de l'emploi et la transformation du marché du travail entend répondre aux engagements pris dans le Plan de relance, de transformation et de résilience, en particulier dans sa composante 23, laquelle inclut la réforme 4 destinée à réviser le catalogue des contrats de travail et à l'adapter au XXIe siècle[1]. Dans le texte précité, une modification est apportée à l'article 11 du décret législatif royal 2/2015 du 23 octobre, portant approbation du texte consolidé de la loi relative au Statut des travailleurs (*Estatuto de los Trabajadores*, ci-après ET). Cette réforme instaure un nouveau contrat de formation, décliné en deux modalités[2] : le contrat de formation en alternance, qui permet de concilier un travail rémunéré avec une formation (formation professionnelle, études universitaires ou spécialités du système national de l'emploi) et le contrat de formation en vue de l'acquisition d'une pratique professionnelle, destiné aux titulaires d'un diplôme universitaire, de formation professionnelle ou d'enseignements artistiques et/ou sportifs, afin d'acquérir une expérience professionnelle après l'obtention du titre. La finalité du texte est de remplacer l'ancien modèle de contrats de formation par un dispositif plus souple et mieux adapté aux besoins réels de formation, tout en garantissant les droits des travailleurs et en prévenant les abus, en veillant à ce que le contrat réponde effectivement à un objectif de formation et contribue à améliorer l'employabilité des jeunes.

1 BOE du 30 décembre 2021. Voir aussi Gobierno de España, *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Componente 23: Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo*, Gobierno de España, 2023 : https://planderecuperacion.gob.es/sites/default/files/2023-10/0310203_adenda_plan_de_recuperacion_componente23.pdf

2 BOE du 24 octobre 2015.

Le nouveau régime des contrats de formation mis en place par le décret-loi royal 32/2021 appelait un développement réglementaire afin de garantir la sécurité juridique et de préciser les aspects laissés ouverts par le législateur. C'est dans cette perspective qu'a été adopté le décret royal 1065/2025 du 26 novembre, portant développement du régime du contrat de formation, prévu à l'article 11 de l'ET (ci-après, le Règlement). Ce texte encadre de manière complète les contrats de formation, en abrogeant la réglementation antérieure et en l'intégrant dans un texte unique[3]. Ainsi, le Règlement regroupe et intègre : le décret royal 488/1998 du 27 mars, portant développement de l'article 11 de l'ET en matière de contrats de formation ; le décret royal 1529/2012 du 8 novembre, portant développement du contrat pour la formation et l'apprentissage et fixant les bases de la formation professionnelle duale (en alternance) ; l'arrêté ministériel ESS/2518/2013 du 26 décembre, relatif à la réglementation des aspects « formation » du contrat pour la formation et l'apprentissage, pris pour l'application du décret royal 1529/2012 du 8 novembre, portant développement du contrat pour la formation et l'apprentissage et fixant les bases de la formation professionnelle duale (en alternance)[4].

En outre, ce développement réglementaire prend en considération d'autres textes connexes, au premier rang desquels la loi organique 3/2022 du 31 mars relative à l'organisation et à l'intégration de la formation professionnelle, ainsi que son développement réglementaire par le décret royal 659/2023 du 18 juillet portant mise en œuvre de l'organisation du système de formation professionnelle. Il en va de même de la loi organique 2/2023 du 22 mars relative au système universitaire, en ce qui concerne les enseignements universitaires susceptibles d'être suivis en alternance avec un emploi[5]. Le décret royal 1065/2025 du 26 novembre se concentre ainsi sur les garanties relevant du droit du travail, en laissant le contenu strictement éducatif aux textes propres à la formation professionnelle ou à l'université. En revanche, il encadre le contenu « formation » lorsque le contrat s'inscrit dans des spécialités du Système national de l'emploi, en raison de leur nature professionnelle.

I – LES ASPECTS COMMUNS AUX CONTRATS DE FORMATION

La caractéristique principale des contrats de formation, quelle qu'en soit la modalité, réside dans leur caractère temporaire. C'est ce qui explique le développement normatif opéré par voie réglementaire : l'objectif est de limiter l'usage de ce type de contrat, qui s'avère moins coûteux pour les entreprises qu'une embauche dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Reste que ces dispositions risquent de rester sans effet si les entreprises préfèrent ne pas recourir à cette modalité. C'est pourquoi les organisations syndicales et les associations d'employeurs signataires du V^e^ Accord pour l'emploi et la négociation collective ont souligné, dans cet accord, l'opportunité d'adopter des mesures destinées à promouvoir, au sein des entreprises, une formation duale (en alternance) adaptée aux caractéristiques du tissu productif et aux besoins de formation des travailleurs – un objectif qui, malgré le temps écoulé, n'a pas produit les résultats attendus[6].

3 BOE du 27 novembre 2025.

4 BOE du 9 avril 1998 ; BOE du 9 novembre 2012 et BOE du 11 janvier 2014.

5 BOE du 23 mars 2023.

6 Résolution du 19 mai 2023 de la Direction générale du travail, portant enregistrement et publication du V^e^ Accord pour l'emploi et la négociation collective, BOE n° 129 du 31 mai 2023.

En tout état de cause, ce type de contrat constitue un outil particulièrement utile pour favoriser l'insertion effective des plus jeunes sur le marché du travail. Elle peut également bénéficier à des personnes plus âgées ayant certifié leurs compétences au moyen d'un certificat professionnel[7]. Il ne doit pas être envisagé comme un avantage réservé aux seuls publics issus de la formation formelle, mais peut aussi s'avérer bénéfique pour d'autres publics, au-delà du seul champ des étudiants.

L'intérêt de ces contrats de formation est d'offrir une expérience pratique aux personnes qui suivent une formation – ou viennent de l'achever –, en leur permettant de se familiariser concrètement avec la réalité du fonctionnement des entreprises[8].

Le Règlement a par ailleurs limité le nombre de contrats de formation qu'une entreprise peut conclure, en fonction de l'effectif de son personnel. Ainsi, dans les établissements comptant jusqu'à 10 travailleurs, l'entreprise peut conclure au maximum trois contrats de formation ; lorsque l'effectif est de 11 à 30, le plafond est de sept ; lorsque l'effectif est de 31 à 50, le plafond est de 10 ; au-delà de 50 travailleurs, les personnes recrutées sous cette modalité ne peuvent représenter plus de 20 % de l'effectif.

II – LES CONTRATS DE FORMATION EN ALTERNANCE

Le contrat de formation en alternance a pour objet une formation menée en alternance avec un travail salarié rémunéré. La personne embauchée doit donc concilier ces deux dimensions : l'activité professionnelle et l'activité de formation. Le travail exécuté doit être rémunéré et coordonné avec le parcours de formation suivi par l'intéressé, qu'il relève de la formation professionnelle, des études universitaires ou du catalogue des formations spécialisées du Système national de l'emploi. L'activité professionnelle doit, en outre, compléter et s'intégrer à la formation théorique et pratique prévue dans le cadre d'un programme de formation individuel, accessible, élaboré dans le cadre des conventions de coopération conclues avec les entreprises par les services publics de l'emploi compétents, les autorités éducatives en matière de formation professionnelle, les universités, les centres universitaires, les établissements relevant du système de formation professionnelle, ou encore les entités et centres accrédités ou enregistrés, selon les modalités fixées, dans chaque cas, par la réglementation propre à chaque système d'éducation ou de formation.

Le travail rémunéré réalisé en entreprise doit répondre à la finalité de formation du contrat. À cette fin, l'activité confiée doit être directement en lien avec le parcours de formation qui justifie l'embauche ; le poste occupé doit permettre la formation complémentaire prévue dans le programme de formation individuel correspondant. Enfin, la personne recrutée doit se voir attribuer un tuteur désigné par l'entreprise, chargé d'assurer le suivi de ce programme, dans les conditions et avec les attributions prévues par la réglementation du système de formation dans lequel s'inscrit l'activité exercée.

7 M. J. Asquerino Lamparero, « No es contrato (solo) para jóvenes: el contrato formativo en alternancia », *Iuslabor*, n° 1, 2024, p. 16 (version numérique).

8 J. Cruz Villalón, « Tutela y fomento de los contratos de trabajo formativos », *On Economía*, 29 novembre 2025 : https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/opinion/tutela-fomento-contratos-trabajo-formativos-jesus-cruz-villalon_1519432_102.html

Le Règlement a, par ailleurs, restreint le recours au contrat de formation en alternance afin d'éviter certaines pratiques consistant, pour les entreprises, à recruter temporairement des salariés sans leur offrir un véritable programme de formation. Les contrats de formation en alternance s'inscrivent dans un modèle de formation duale – articulant enseignement et entreprise –, dont les résultats sont particulièrement probants dans d'autres pays, tels que l'Allemagne, la France ou l'Italie.

Enfin, le Règlement a apporté des précisions importantes sur le tutorat de la personne recrutée en formation en alternance, une exigence simplement mentionnée à l'article 11.2 de l'ET, et qui appelait un développement. Ainsi, la conclusion de ce type de contrat implique la désignation de deux tuteurs. Le premier, désigné par le centre ou l'organisme de formation, est chargé de superviser et d'orienter le déroulement de l'activité en entreprise, en veillant à ce qu'elle se passe conformément à ce qui est prévu dans la convention de coopération ou de collaboration. Il assure le suivi du parcours formation-travail, la supervision de la personne salariée et l'évaluation de l'activité exercée. À cette fin, il établit, au terme de la période de travail, un rapport sur l'exercice du poste, selon les modalités prévues par le programme de formation individuel. Le second tuteur est désigné par l'entreprise. Il doit disposer du temps et des moyens nécessaires pour exercer ses missions et garantir le respect du programme de formation individuel, sans préjudice, le cas échéant, de l'attribution d'une rémunération spécifique destinée à compenser l'exercice de ces fonctions, conformément à l'article 14.2 du Règlement. Cette question doit être prévue par la convention collective applicable ou par le contrat de travail, la norme précisant qu'il s'agit de missions supplémentaires par rapport à celles que la personne concernée exerçait déjà.

Lorsque la personne en formation est une personne en situation de handicap ou présentant une déficience intellectuelle, le tuteur désigné doit disposer d'une formation appropriée en matière d'égalité des chances et de non-discrimination des personnes en situation de handicap.

La rémunération versée au titre du contrat de formation en alternance est celle fixée par la convention collective ; elle doit représenter, au minimum, 60 % la première année, et 75 % la seconde, de la rémunération correspondant au groupe professionnel concerné, au prorata du temps de travail effectif. Elle ne peut, en tout état de cause, être inférieure au salaire minimum interprofessionnel, proratisé en fonction de la durée du travail.

III – LES CONTRATS DE FORMATION POUR L'ACQUISITION D'UNE PRATIQUE PROFESSIONNELLE

Le type de contrat examiné dans cette section a pour objet l'acquisition d'une pratique professionnelle adaptée au niveau d'études ou de formation, par le développement des compétences et capacités nécessaires à l'exercice de l'activité professionnelle correspondant au diplôme ou au certificat détenu par la personne salariée. C'est en ces termes que l'article 11.3 de l'ET et l'article 20 du Règlement décrivent ledit contrat.

La formation que la personne doit avoir achevée peut être un diplôme universitaire (licence, master et doctorat), un titre ou certificat de niveau C, D ou E du système de formation professionnelle, ou un titre équivalent relevant des enseignements artistiques ou sportifs du système éducatif, habilitant à exercer l'activité professionnelle correspondante. L'élément déterminant est que le titre ait été obtenu dans les trois années

précédant la conclusion du contrat, ou dans les cinq années lorsque celui-ci est conclu avec une personne en situation de handicap ou présentant une déficience intellectuelle. Lorsque les études ont été effectuées à l'étranger, ce délai se calcule à compter de la date de reconnaissance ou d'homologation du diplôme en Espagne, lorsque cette formalité est exigée pour l'exercice de la profession.

La durée du contrat doit être fixée entre six mois et un an. Toutefois, lorsqu'il est conclu avec une personne en situation de handicap ou en situation d'exclusion sociale, ce plafond peut être porté à deux ans, sous réserve de l'existence de motifs dûment justifiés. Lorsque le contrat est conclu pour une durée inférieure à la durée maximale autorisée, il peut faire l'objet d'une prolongation jusqu'à atteindre cette limite, sauf stipulation contraire de la convention collective applicable.

La rémunération est celle prévue par la convention collective ou celle correspondant au groupe professionnel ; elle ne peut en aucun cas être inférieure au minimum fixé pour ce type de contrat, ni au salaire minimum interprofessionnel, au prorata du temps de travail, conformément à l'article 23 du Règlement. Cela implique que, une fois encore, la négociation collective est appelée à déterminer les aspects les plus importants de cette modalité contractuelle. La durée du travail est régie par la convention applicable ; en revanche, l'accomplissement d'heures supplémentaires est exclu, sauf dans les cas exceptionnels prévus à l'article 35 de l'ET.

La durée de la période d'essai n'a pas été modifiée par rapport à l'article 11.3 e) de l'ET. Elle ne peut, en aucun cas, excéder un mois, même si la commission de négociation de la convention collective peut prévoir une durée plus courte. Sur ce point, il s'agit bien d'une nouveauté. En effet, si l'ancienne réglementation permettait à la convention collective de fixer une durée différente d'un mois, à la hausse comme à la baisse, désormais, le Règlement impose que la norme négociée soit plus restrictive, ce qui joue en faveur de la personne salariée.

Enfin, le Règlement a introduit une autre innovation notable : le programme de formation individuel. Autrement dit, la norme impose désormais aux entreprises de disposer d'un programme de formation individuel, accessible, comprenant le parcours d'apprentissage en entreprise, les modalités de tutorat et d'évaluation, ainsi que l'identité du tuteur désigné. L'employeur doit également en informer les représentants du personnel. L'entreprise est tenue de désigner un tuteur qualifié, responsable du suivi et de l'évaluation du processus de formation, en veillant à ce qu'il dispose du temps et des moyens nécessaires à l'exercice de sa mission. Chaque tuteur ne peut assurer le suivi que d'un nombre limité de personnes ; et lorsque la personne en formation est en situation de handicap, le tuteur doit avoir reçu une formation spécifique en matière d'égalité des chances et de non-discrimination. À l'issue du contrat, l'entreprise doit remettre une attestation indiquant la durée de la pratique professionnelle, le poste occupé et les tâches réalisées. En outre, lorsque la pratique s'inscrit dans le cadre de microcertifications officielles, la personne salariée peut s'y inscrire afin d'obtenir une certification formelle[9]. Il en résulte

9 Recommandation du Conseil du 16 juin 2022 sur une approche européenne des microcertifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité, JOUE du 27 juin 2022.

que l'entreprise doit désormais préciser les missions du tuteur à l'égard de la personne salariée, alors qu'avant la publication du Règlement, ces tâches – pourtant exercées en pratique – n'étaient formalisées dans aucun document interne. Depuis l'entrée en vigueur de la réforme du travail de 2021, cette pratique n'a pas été relayée dans les conventions collectives[10].

Concernant les microcertifications, il est intéressant de relever que le Règlement a intégré directement cette notion dans le dispositif : elle renvoie à l'acquisition d'un ensemble circonscrit de compétences et de connaissances permettant à la personne salariée de progresser dans son parcours professionnel[11]. Celles-ci visent la requalification des personnes salariées, afin qu'elles acquièrent les compétences nécessaires pour accéder à un emploi ou se maintenir sur le marché du travail. Il s'agit, sans aucun doute, d'un levier pertinent pour limiter les destructions d'emplois susceptibles d'être provoquées, par exemple, par l'irruption des nouvelles technologies dans des secteurs dont les modes de production demeurent traditionnels, ou encore pour des catégories de travailleurs ne disposant pas des connaissances requises en la matière[12].

10 J. Dormido Abril, « La contratación de duración determinada estructural. El contrato por sustitución de persona trabajadora », *in* A. Moreno Solana (coord.), L. Gordo González (dir.), *El impacto de la reforma de 2021 en la negociación colectiva: resumen ejecutivo,* Ministerio de Trabajo y Economia Social. Subdirección General de Informes Recursos y Publicaciones, 2025, p. 92.

11 Ó. Requena Montes, « La formación en el ámbito laboral: examen de su normativa desde la perspectiva de la transición justa », *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n° extraoridnaire 22, 2025.

12 J. Dormido Abril, « La acreditación de competencias: las microcredenciales », *in* F. Fita Ortega et Ó. Requena Montes (dir.), *La formación permanente en el* ámbito *laboral: cuestiones de actualidad*, Tirant Lo Blanch, 2025, p. 81.